

СОГЛАСОВАНО  
МО классных руководителей  
ГБОУ средняя школа №376  
Московского района г.Санкт-Петербурга  
Дата 01.09.2023 г.

ПРОГРАММА НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НАСТАВНИКОВ  
(в рамках реализации программы наставничества)

Автор:  
куратор программы наставничества  
Капустянская Ю.С.

Санкт-Петербург  
2023-2024 гг.

**Цель:** получение участниками проекта необходимых знаний, умений, навыков в области общения с наставляемыми, формирование психологических установок, необходимых для выстраивания осмысленных и продуктивных отношений с ними.

**Программа предназначена** для наставников как взрослых, так и для подростков.

**Сроки обучения:** инвариантная часть первая неделя сентября (2 часа), вариантная часть с 11.09.23 по 25.05.2024 г.

**Форма обучения:** очно-заочная.

**Задачи этапов обучения:**

*Подготовительный этап* – погружение будущих наставников в проблему, знакомство с условиями наставнической деятельности.

*Основной этап* – формирование установок, разработка стратегий взаимодействия по реализации задач наставничества.

*Заключительный этап* – составление индивидуальной программы (плана) для наставляемого.

## Учебный план

№ п/п	Модули и их тематика	Всего часов	В том числе		Форма контроля	Коррекция
			Лекции	Практические занятия		
1.	<p><b>Организация наставничества в современном образовательном учреждении</b></p> <p>-Что такое программа наставничества? (нацпроект, федеральные программы, целевая модель, программ наставничества ГОУ</p> <p>-Основы наставничества</p> <p>-Требования к мониторингу взаимоотношений</p> <p>-Одобряемые и неодобряемые виды деятельности в процессе наставнических отношений.</p> <p>- Документация наставника,</p> <p>-Реакция на информацию о жестоком или небрежном обращении с детьми, суицидальных мыслях и поведении.</p> <p>-Требования к использованию цифровых и социальных средств массовой информации.</p> <p>-Условия конфиденциальности и поведение при несчастных случаях</p> <p>Особенности возраста/физиологии наставляемых.</p> <p>Тайминг</p>	14	4	10	Тест/собеседование	
2.	Итоговый образовательный продукт	1	1	1	План работы	
3.	Проблемные области реализации наставничества в образовательном учреждении (консультации, методика обучение в обсуждении педагогических ситуаций) в процессе наставничества	20	7	13	Тест	
	Итого:		12	24		

Куратор программы наставничества

Капустянская Ю.С.

\_\_\_\_\_ 2023 г.

**Методическое обеспечение программы  
(авторы АППО, разработчики целевой программы  
наставничества)**

**Информационные ресурсы:**

- Методические карты (опорные схемы)
- Кейсы
- Методическая литература

№1 Составьте перечень недопустимых действий наставника в работе с наставляемыми, состоящий из десяти «Не...». ИЛИ

Отнеситесь к такому перечню «НЕ» (знакомится и высказывает свое мнение):

1. Не демонстрирует свою первостепенную роль в обучении.
2. Не устанавливает цели обучения без согласования с наставляемым.
3. Не оставляет без внимания ни один вопрос наставляемого, даже если на него нельзя ответить немедленно.
4. Не корит наставляемых за невыполненные задания, а указывает при этом на упущенные возможности.
8. Не принижает авторитет наставляемых, а конструктивно отстаивает свое мнение.
9. Не оставляет ни одно завершённое учебное действие наставляемых без рефлексивного анализа.
10. Не подменяет мыслительную работу наставляемых своим разъяснением трудных предметов.

№2.

Специалисты описывают такой репертуар возможных ролей наставника (куратор объясняет эти роли):

Роль «перемещателя» (перемещаю свои знания в твою голову) ---

Роль «формирователя» (я знаю, каким ты должен стать) ----

Роль «гида» (предлагаю спектр возможностей, мы «путешествуем» по ним вместе) -----

Роль «выращивателя» (создаю условия, не торопясь, осознано) ----

К какому типу Вы относите себя? В каких ситуациях каждая роль уместна?

№3.

Формы отношений с наставляемыми:

– командно-подчиненные – приказывая и требуя выполнения приказаний;

– партнерские – договариваясь;

– панибратские: «Все будет хорошо, сынки и т.п.!»

Смысл сказанного Вами зависит от образа его выражения

Потренируйтесь: одну и ту же фразу произнесите с разной интонацией

## Обучение наставляемых

№1.

Наставник – это

**НЕ**

Родитель, приятель, учитель.

Объясняем иную роль наставника

№2. Давайте обсудим!

Мифы о наставничестве

Миф 1. Наставники получают деньги за то, что общаются с подопечными.

Миф 2. Наставники – это спонсоры. Они могут подарить все, что ты хочешь.

Миф 3. Наставник – это еще один учитель или воспитатель. Он будет учить меня жизни и давать советы, которые я не прошу

Миф 4. Наставник – взрослый человек, а значит, он вряд ли меня поймет и мне будет с ним скучно.

Миф 5. Если я пожалуюсь своему наставнику на воспитателей/родителей/сверстников, то он сразу же сможет решить все конфликты.

№3.

**Что ты можешь вынести из участия в программе наставничества?**

- Новый интересный опыт.
  - Новые знания об окружающем тебя мире.
  - Радость общения с наставником.
  - Лучшее понимание себя и своих интересов.
  - Поддержку и помощь в реализации своих планов

*Что тебе ближе?*

По итогам программы создается база наставнических практик: успешные кейсы отдельных тандемов. В кейс включается описание начального состояния наставника и наставляемого, поставленные задачи, способы и идеи их решения – мероприятия, использованные пособия и темы, формы, обратная связь от участников и итоговый результат.

Куратор направляет материалы, посвященные реализованной программе в местные и общероссийские СМИ, социальные сети, под его контролем размещается материал на сайте образовательной организации и организаций-партнеров.

Сам сборник кейсов будет храниться у куратора, как основа для будущих программ: наставники смогут использовать их в качестве методических пособий и идей.

Подобные материалы могут стать первым шагом на пути формирования сообщества организаций, реализующих наставнические программы. Школа получит статус лидера отрасли, автора и реализатора передовых образовательных инициатив, а куратор и наставники – примером для других коллег и партнеров.

## Кейс формы «Ученик – ученик»

### Ролевая модель «Лидер – зажатый»

#### **Дано (портрет наставляемого)**

Лена. Новенькая в 8-м классе. Недавно переехала сюда с родителями и пока не нашла друзей. Любит фэнтези и эльфов, за что девочки из параллели часто ее дразнят. Учится хорошо, но не поднимает руку, даже если знает правильный ответ – стесняется. Интересуется мировой литературой, биологией, хорошо рисует.

#### **Надо (цель и результат)**

Лена намного комфортнее чувствует себя в классе, у нее есть 3-4 новых знакомых. Отмечает снижение депрессивного настроения, результаты психологических тестов свидетельствуют об укреплении личной позиции. На любимых уроках она чаще поднимает руку, записалась в кружок рисования, активно принимает участие во внеурочной деятельности вместе с одноклассниками. Решила принять участие в школьной олимпиаде по биологии.

#### **Кто нам нужен?**

## **Портрет наставника**

Катя. Ученица 10-го класса

Уверенная хорошистка, учащаяся районной художественной школы. Любит рисование, читает самую разную литературу от Кафки до Геймана, любопытная. Общительная, активная, с развитой эмпатией. Участница театрального школьного клуба. Ей хочется поделиться своей энергией с другими, доказать самой себе, что она может быть лидером, найти новых знакомых, объединенных с ней общими интересами.

## **Оцениваемые результаты**

1. Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого (тест/опрос)
2. Наставляемый записался на курсы, начал более профессионально заниматься своими увлечениями, активно принимает участие во внеурочной деятельности
3. Наставляемый принимает участие в творческих конкурсах
4. Наставляемый сам хочет стать наставником в будущем

## **Этапы реализации программы**

### **Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества**

Мы проинформировали учеников школы о возможности принять участие в программе в качестве наставников и наставляемых. Мы проинформировали родителей и педколлектив. Донесли ценность и возможности программы.

### **Этап 2. Формирование базы наставляемых**

Мы опросили учеников, провели тесты, в том числе нашли Лену с ее проблемами и запросом. В этом нам помог ее классный руководитель.

### **Этап 3. Формирование базы наставников**

Мы оценили ситуацию Лены и пришли к выводу, что ей нужен наставник-друг, то есть сверстник, который поможет адаптироваться и поверить в себя. Наш выбор – база наставников-школьников старшей ступени. Мы при помощи классных руководителей и массовых встреч-мероприятий собрали контакты тех, кто хотел бы стать наставниками. Рассказали о возможной мотивации (административное поощрение, самореализация, баллы за волонтерскую деятельность, уважение), собрали информацию о хобби, времени, которое наставники могут уделять наставляемым и работе.



#### **Этап 4. Отбор и обучение наставников**

Мы провели встречу с наставниками-подростками, провели опрос и анкетирование, выяснили, у кого схожие с собранной базой наставляемых хобби, кто открыт к диалогу с зажатými и непопулярными детьми.

4.1. Мы провели несколько встреч с Катей, чтобы проработать с ней возможные формы работы, обсудили темы, на которые можно общаться с наставляемыми, предложили методики активного слушания, обсудили сроки взаимодействия и необходимость ответственно относиться к наставнической программе.

#### **Этап 5. Формирование наставнических пар**

Мы провели очную встречу наставников и наставляемых в формате чаепития в библиотеке, на которых у Кати и Лены возник взаимный интерес на основе любви к литературе и рисованию. Лена была немного зажата, но Катя с подачи куратора обратила на нее дополнительное внимание и предложила помочь с участием в конкурсе талантов.

Мы сформировали тандем. Сообщили об этом участникам. Назначили время первой организационной встречи.

#### **Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп**

Лена и Катя встречаются в первый раз, знакомятся подробнее, на встрече присутствует куратор. Вместе они определяют приоритетные цели. Лене хочется, чтобы класс ее принял, а еще развить свой талант рисования. Решается, что эти цели можно объединить.

##### **6.1. Этап совместной работы**

Они раз в неделю встречаются после уроков, Катя спрашивает Лену про взаимоотношения в классе, поддерживает, в остальное время общается через Вконтакте, делится интересными ссылками на литературу по живописи, музыкой, идеями для рисунков.

Катя вместе с Леной решают сделать проект. Готовят плакаты и серию иллюстраций к мероприятиям по Календарю образовательных событий Минпросвета, рисуют декорации к новогоднему спектаклю. Эти работы вызывают уважение у класса Лены и помогают им показать лучшие результаты, а сама наставляемая даже принимает участие в постановке, так как во время репетиций с классом у нее завязываются позитивные отношения.

После каждой встречи девочки заполняют дневник с промежуточными результатами, который доступен куратору. Куратор не вмешивается, но интересуется, встречаются ли

девочки, есть ли прогресс, изучает дневники. При негативных реакциях одного из участников – консультируется с психологом, либо сам принимает решение поговорить с девочками и предложить выход из конфликта, поддержку.

### **Этап 7. Завершение наставничества**

Лена и Катя представляют куратору свою подборку рисунков, фотоотчет с мероприятий, рассказывают о своих впечатлениях. Куратор фиксирует их самоощущение через опросы и тесты, сравнивает результаты развития гибких навыков, успеваемости, вовлеченности и самоощущения с начальными результатами Кати и Лены.

Куратор отдельно встречается с Катей и спрашивает, чему она научилась в общении с Леной, что бы изменила в будущий раз. Катя отмечает, что теперь ей легче общаться с собственной младшей сестрой, в классе ее уважают и она стала организованнее.

7.1. Школа организывает фестиваль, на котором все команды представляют свои результаты педагогам, приглашенным экспертам из НКО, психологам, родителям, желающим из других школ.

Катя и Лена получают сертификаты участников и книжные призы от школы и партнеров программы. Катя награждается значком наставника, ее имя появляется на доске почета.

7.2. Школа оформляет итоги наставнической программы в кейсы, публикует их на сайте, где рассказывает о положительных результатах: формировании сообщества, роста числа участников конкурсов и внеурочной деятельности, улучшении психологической обстановки.

О финальном мероприятии в городских СМИ и социальных сетях школы появляется статья. Куратор получает запрос от соседней школы с просьбой поделиться методиками. Родители, узнав о существовании программы и ее результатах, просят записать в будущий цикл и их детей.

Школа организывает встречу с коллегами педагогического сообщества и вовлекает их в программу наставничества, становясь экспертом и центром развития наставнических программ в регионе.

## **Методическая литература**

Источник: <http://integral-russia.ru/2017/12/02/instituty-nastavnichestva-v-rossijskoj-izarubezhnoj-promyshlennosti/>

Источник: <http://www.nastavniki.org>

Источник: <http://www.uspeshnye-siroty.ru>

Источник: <https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennoe-nastavnichestvo-novyecherty-traditsionnoj-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka>

Источник: <https://nationalmentoringresourcecenter.org/>

Источник: <https://regnum.ru/news/economy/1748854.html>

Источник: [https://vk.com/centrmentori?z=photo-129364652\\_456239086%2Falbum129364652\\_00%2Frev](https://vk.com/centrmentori?z=photo-129364652_456239086%2Falbum129364652_00%2Frev)

Источник: <https://www.actfl.org/>

Источник: <https://www.apa.org/monitor/2019/01/cover-mentor>

Источник: <https://www.bellevuecollege.edu/facultycommons/mentoring-andadvocacy/>

Источник: <https://www.jobgrade.ru/2008/02/06/наставничество-и-баддинг/>

<https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovanijaprogramm-nastavn.html>